

生涯发展教育研究

上海师范大学
上海市高校毕业生就业工作促进会
上海市学生事务中心

主编

第九卷

Career
Development
Education Research



上海教育出版社
SHANGHAI EDUCATIONAL
PUBLISHING HOUSE

图书在版编目(CIP)数据

生涯发展教育研究.9 / 上海师范大学编. —上海:

上海教育出版社, 2014.12

ISBN 978-7-5444-5971-6

I. ①生... II. ①上... III. ①大学生—职业选择—研究
IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第007271号

责任编辑 叶碧芬

封面设计 周 亚

生涯发展教育研究 9

上海师范大学 编

出 版	上海世纪出版股份有限公司 上海教育出版社 易文网 www.ewen.co
地 址	上海市永福路 123 号
邮 编	200031
发 行	上海世纪出版股份有限公司发行中心
印 刷	昆山市亭林印刷有限责任公司
开 本	787×1092 1/16 印张 5
版 次	2015 年 1 月第 1 版
印 次	2015 年 1 月第 1 次印刷
书 号	ISBN 978-7-5444-5971-6/G·4853
定 价	15.00 元

(如发现质量问题,读者可向工厂调换)

生涯发展教育研究

上海师范大学

上海市高校毕业生就业工作促进会 主编

上海市学生事务中心

上海教育出版社

《生涯发展教育研究》编委会

顾	问	林蕙青	翁铁慧		
主	任	张民选			
编	委	汪歙萍	平 辉	董晓峰	田 磊
		高耀明	范为桥	赵中建	陈国鹏
		谢晋宇	高桂娟	胡国勇	夏人青

导 言

《生涯发展教育研究》作为专门研究生涯发展教育的学术丛书已出版至第9卷,我们在鼓励大中院校相关教师、管理者参与研究、踊跃投稿的同时,特别关注在沪参加学术交流活动的这一领域的中外学者和专家,希望能及时与读者分享生涯发展领域高水平的学术研究成果,了解最新研究动向。为此,本卷第一部分选登了参加2014年上海学生职业生涯发展与教育国际论坛的部分学者的论稿。

来自上海师范大学的学者范为桥老师从管理的角度来探讨个体的生涯发展,提出“生涯管理”这一观点,他的论文《自我、家庭和学校:学生生涯发展的有效管理》从两个方面阐释了生涯管理,即为什么要从管理的角度来研究生涯发展,以及如何从管理的角度来思考、设计和实践对学生职业生涯的规划和指导。长期从事生涯咨询的澳大利亚布里斯班昆士兰大学的 Mary McMahon 女士,对叙事性职业咨询以及定性职业评估有其独到的见解。她的论文《使用质性职业评价来讲述故事》为我们介绍了生涯咨询中两种评价工具:“我的事业影响系统”和“综合性结构访谈步骤”。前者是一种质性评价方法,旨在探究影响个体职业发展的各种因素是如何对一个人产生影响的,这对于一个人如何做决定起着非常重要的作用;后者是一种质性评价和量化职业评价结合起来推进故事讲述的方法,如让来访者根据自己的经验,以讲故事的方式来理解霍兰德测试的结果。因此, Mary 女士认为,我们需要鼓励来访者讲述职业故事,通过他们的故事,不仅可以了解其个人及其生长的环境背景,也可以提供给他们思考和反思的空间,并基于来访者过去和现在故事中的经历,帮助他们构建一个可信的、有行动力的未来故事。来自美国马萨诸塞州州立大学的教授 Richard T. Lapan 是一位有着极其丰富经验的学生辅导专家,他的论文主要阐述了教育系统(包括大学、高中、小学)开展职业生涯发展教育需要重视的三个问题:一是协同性,指学校的咨询顾问和其他老师、行政人员、家长应该合作,共同促进学生发展;二是测量性,即职业生涯发展教育必须通过有效的测量,帮助学生认清自己的现状;三是可持续性,职业生涯发展教育应该发展成为学校必需的常规部分,获得长期的、大量的、全面的支持。

本卷第二部分我们选登了以生涯发展教育实践研究为主的论文,所选论文主要展现本科、高职不同类型学校不同的生涯发展教育模式和特色,有的学校将生涯发展教育和思想

政治教育相融合开展实践探索;有的学校将企业文化融入校园文化,以职业道德教育为重要抓手开展生涯发展教育。

本卷第三部分所收论文以实证研究和案例研究为主。研究者们以不同的科研方法和多重视角对高校生涯发展教育开展深入的研究,这既是问题研究的需要,也是本丛书倡导的研究态度。

本卷第四部分为书评。作者为读者介绍了一本实用性较强的职业生涯规划指导用书。此书在认知信息加工理论的基础上,为学生提供了一种新的思维方式,运用“信息加工金字塔模型”和“CASVE”两个核心工具,帮助学生了解自己、了解职业和解决各类生涯问题,是一本值得研读和学习的书籍。

2014年12月

目 录

自我、家庭和学校:学生生涯发展的有效管理	范为桥 (1)
2011—2013 年北京地区大学生的毕业去向与求职结果的调查研究	
..... 金蕾莅 邓 宇 蔡志楠 (7)	
职业发展教育成就变化:协同、测量和可持续性	Richard T.Lapan (14)
使用质性职业评价来讲述故事	Mary McMahan (20)
构建体验式大学新生生涯发展教育体系初探	宋丽贞 (25)
基于国魂、关魂、校魂“三魂合一”毕业生思想政治教育模式的实践探索与思考	
——以上海海关学院为例	王 杨 (31)
职业院校开展职业道德教育的有效路径:校企文化融合	
..... 张 梅 南德红 叶绮霞 (38)	
高校大学生可雇佣性能力开发的策略选择	曾红权 (44)
大学生实习现状与对策研究	
——以复旦大学本科生为例	高 天 (51)
未来的路该如何走	陈 睿 许蓓蕾 (61)
大学生生涯发展的认知信息加工理论与策略	
——《职业生涯发展与规划》述评	王晨怡 (68)

Contents

Self, Family, and School: Students' Career Development and Management / <i>Fan Weiqiao</i> ...	1
Employment and Job-search Outcomes among College Students in Beijing from 2011 to 2013 / <i>Jin Leili, Deng Yu, Cai Zhinan</i>	7
Career Development Education Makes a Difference: Synergy, Scale, and Sustainability / <i>Richard T.Lapan</i>	14
Using Qualitative Career Assessment to Tell Career Stories / <i>Mary McMahon</i>	20
On the Construction of a New Freshmen Career Development Education System: Based on Experiential Learning / <i>Song Lizhen</i>	25
The Practice and Reflection of Ideological and Political Education among Graduates: A Case Study of Shanghai Customs College / <i>Wang Yang</i>	31
Professional Ethics Education in Vocational Colleges: An Integration of Corporate Culture and School Culture / <i>Zhang Mei, Nan Dehong, Ye Qixia</i>	38
The Development and Reflection of Employability Development of College Students / <i>Zeng Hongquan</i>	44
The Internship of College Students and Strategies to Improve Employment / <i>Gao Tian</i>	51
A Case Study of College Students' Career Planning / <i>Chen Rui, Xu Beilei</i>	61
A Book Review of <i>Career Development and Planning</i> / <i>Wang Chenyi</i>	68

自我、家庭和学校:学生生涯发展的有效管理

范为桥

[摘要] 生涯管理主要包括以下四方面内容:自我觉知、主动探索、有效决策、恰当的支持。根据社会发展的需要和相关研究结果的支持,从管理的角度来思考生涯匹配、咨询和发展是很有必要的。本文从以下两个方面来阐释生涯管理:一是为什么要从管理的角度来研究生涯;二是如何从管理的角度来思考、设计和实践对学生职业生涯的规划和指导。

[关键词] 生涯发展;生涯管理;自我;家庭;学校

一、职业生涯发展与教育内涵的演变

作为世界上最早开展职业生涯指导工作的国家,美国的职业生涯咨询与教育大致经历了三个阶段:职业生涯指导(vocational guidance, 20世纪10年代)、职业生涯咨询(career counseling, 20世纪30年代)和职业生涯发展(career development, 20世纪50年代)。最初只是对个体进行简单的职业指导,即单纯的人职匹配。之后,随着生涯咨询理论逐渐发展,为个体提供了更加个性化的咨询和服务。到了20世纪50年代,舒伯(Super)提出了“生涯发展”这一概念,开始关注个体在生涯发展过程中的一些关键变量。

Zhang Weiyuan 认为,我国的职业生涯发展与教育可以分为以下几个阶段。^[1]早在新中国成立之前,已经有很多关于这方面的工作,这个阶段被称之为职业指导上升期(Rise period, 1917—1949)。新中国成立后,我国职业生涯发展与教育则可以分为以下五个不同的发展时期:职业教育与职业指导重新定向期(re-orientation period, 1950—1965)、职业指导摒弃期(abandonment 1966—1976)、生涯指导过渡期(transitional period, 1977—1986)、生涯指导实验期(experimental period, 1987—1989)和生涯指导扩展期(expansionist period, 1990年至今)。

职业生涯咨询与教育的演变历程基本上都经历了从匹配到咨询再到发展的过程,每一阶段的相关理论和研究也十分丰富。关于职业生涯发展这个主题,很多学者对其进行了研究,但是鲜有人从管理的角度来探讨个体的生涯发展,也就是所谓的生涯管理。随着就业市场的复杂化和多样化,有关职业的信息和资源也越来越多,如何去收集和管理这些信息就变得十分重要了。笔者经过多年的思考和研究(其中有些见解已在国际期刊上发表)认为,我们可以从管理的角度来思考生涯匹配、咨询和发展。

作者简介:范为桥,男,上海师范大学副教授。

二、生涯管理内涵与理论

生涯管理主要包括以下几个要点:一是自我觉知,指我们作为发展中的个体对自己和相关环境因素的认识和理解。比如对一个学生来说,他/她的发展不仅包括自身的发展,还包括周围环境、学校、同学和家长等外部因素。这些外部因素共同影响和促进个体的发展。二是主动的探索。智力、人格、兴趣等都是在逐渐发展中形成的,这个过程需要个体去积极地参与。三是有效决策,即如何在了解和掌握自我和职业世界的基础上来作出恰当的职业决策。四是恰当的支持,在中国,很多家庭都只有一个孩子,家长在学习上会给予孩子很多支持和帮助,但这不是最关键的因素。除了学习,父母还需要在其他方面如生涯发展上给予孩子恰当的支持。生涯发展才是青少年人生幸福与社会价值的核心载体。

社会认知职业理论(Social Cognitive Career Theory,简称SCCT)是生涯发展领域比较新的理论模型,包括内容模型和过程模型。较早出现的内容模型,关注个体生涯发展过程中有哪些因素、环节或者阶段会影响个体的生涯发展。兰特(Lent)最近提出了社会认知模型的生涯自我管理模型,也就是过程模型。他认为在生涯发展过程中,不仅需要匹配和咨询,可能更多的是需要个体主动参与和积极管理,包括良好的信念、对结果的期待、确切的目标、充分的环境支持和良好的人格。^[2]

生涯自我管理模型为如何从管理角度指导和实践个体的生涯发展提供了理论依据,同时也为如何管理提供了方向。管理生涯发展主要包括以下三个方面:一是管理的内容,包括个人(特质、行为、状态)以及环境因素(家庭、学校、同辈、社会)。我们一般认为,人格是个体的特质,是不能改变的,但是已经有大量研究证明,状态和行为是可以被改变的。也就是说,人格在一定程度上是可以改变的。比如,从课堂氛围来说,中国的课堂一般是由教师主导,学生擅长听和记,但是不善于或者不敢在课上提出问题。而在西方国家的教室里,则是另外一种景象,学生会积极地提问,热烈地讨论问题,发表自己的见解。这种课堂氛围也会影响到个体人格的发展,也是环境对我们的影响之一。再比如,中国的家长只要求孩子好好学习,不需要关注其他的事情,这种教育方式其实是有很大的局限性。二是管理的形式,即对职业的准备、进入、调整和改变。大学的职业指导中心到底应该给予学生哪些方面的就业指导?是仅仅传达招聘信息,告诉学生有一个职位,可以去面试,成功了可以签合同;还是帮助学生了解自我和职场,提高就业能力呢?答案不言而喻。这对中学职业教育和指导工作来说也是一样的,仅仅帮助学生学好语数外是不够的,还需要加入其他更多元的内容。三是管理的责任,包括自我、家庭或父母、学校,也就是说在生涯发展的过程中不仅需要学生自我的参与,还需要父母和学校的参与,而且这种参与也需要一定的技巧,这在我们下面的研究中会有一些具体的建议。

三、生涯管理的三个层面

如何从自我、父母和学校这三个层面来进行生涯管理?以下三方面的研究为从管理角度研究生涯发展提供了经验性的证据和参考意见。

第一,自我的管理,包括管理人格、兴趣和风格。Ng, Fan, Cheung, Leong 和 Cheung

2012年在香港的八所大学进行了有关调查,发现不同学科的学生之间存在显著的人格差异。工程科学生和商科或者服务类(非会计)的学生相比,在性别、逻辑与情感、外向与内向、人际敏感这些人格维度上有显著差异。商科(非会计)和创造性学科的学生在艺术感、自我—社会导向这几个维度上差异最大。^[3]而这些人格特质其实是可以有一定改变的,比如性别,不是说在生理上加以改变,而是在性别社会化的形成过程中施以影响。比如小时候小女孩玩芭比娃娃,而男孩子玩手枪和奥特曼,其实这就是一个职业定性的过程。长大后,男生数学成绩较好,而女生更擅长于外语。这些都是社会从小给孩子施加的影响,但并不一定适用于所有人。因为,并没有严格的规定说男生只能玩奥特曼,而女生只能玩芭比娃娃。也有很多女生外语不一定学得好,很多男生可能不擅长数学,反而有些男生会更擅长于艺术创作。

在性格方面,也有一些常见的观念,比如说外向的人比内向的人更容易找到工作,或者女生比男生更擅长人际交往,其实这些也是可以改变的。在大学毕业生中,外向的学生因为敢于去参加很多面试,似乎更容易找到工作,而内向学生的就业能力就会相对弱一些。其实无论外向还是内向,辅导员如果能在择业早期意识到这个问题,就可以为学生提供适当的训练。虽然这些训练不可能彻底改变内外向的性格,但是至少能提供一些就业技巧,如指导内向的学生如何提高在公众面前表达自我的信心。Fan, Cheung, Leong 和 Cheung, 在研究人格、生涯探索、兴趣三者之间的关系时发现,人格对生涯探索有很大的影响。^[4]可见,人格和生涯发展有关,而在某种程度上人格又是可以作出一些适当调整的。因此,我们可以有意识地去作出一些改变,不是仅仅提供咨询,或者是找一份工作,而是告诉他们如何去理解自己、提升自己乃至适当地改变自己。至于兴趣在职业生涯发展中所起的作用,上面的研究发现,兴趣在人格和生涯探索的关系中起中介作用,也就是说,人格通过影响个体的兴趣发展来进一步影响个体的生涯探索。按照最早的社会认知职业模型,兴趣是我们从环境中习得而产生的。既然是习得后形成的,也就是可以改变的。因此,在学生的兴趣方面,我们同样可以施加一些正向的影响。

笔者在香港大学做研究的时候,涉及了智力风格(intellectual style)的相关理论和研究。所谓智力风格,是指个体偏好使用智力的方式,具有以下五个特征:偏好高度的结构还是低度的结构;偏好认知简单还是认知复杂;偏好遵从还是非遵从;偏好权威还是偏好自主;偏好团队工作还是个别工作。^[5]具体的智力风格可以包括诸如认知风格、学习风格、思维风格等。风格也属于人格的范畴,同样也是可以作出适当改变的。多数情况下,青少年学生个体的平均智力是差不多的,但是由于管理智力的方式不同,导致个体在职业生涯上取得的成就也不尽相同。因此,无论是个体自我,还是家庭、学校,除了要关注所谓的语数外之外,还要积极思考和参与个体智力风格的发展。

认知风格是指个体在认知过程中所表现出来的习惯化的行为模式,是认知心理学中用来描述个人思维、知觉、记忆以及运用知识解决问题的方式的一个术语,比如从复杂图形中找出一个简单图形(镶嵌图形测验)。Fan, Zhou 和 Zhang 研究发现,认知风格对生涯发展有很大的影响,比如司法型思维风格和生涯探索成正相关。也就是说,越倾向于司法型(judicial)思维风格的个体,对自身的探索也就越积极,越有效果。^[6]依此,我们可以对学生进行认知风格的评估,如果发现其司法型思维风格倾向较低,就可以对其加以训练,来改变和提升个体的风格,从而促进个体的自我探索。该研究还发现,等级型(hierarchical)风格和

生涯准备的缺乏成负相关,这说明如果等级型得分越低,个体越不倾向于这个风格,则生涯准备就越差。此外,研究还发现,保守型(conservative)风格和生涯准备的缺乏成正相关,即个体越趋于保守,则生涯准备就越缺乏;反之,越是开放的个体,生涯准备就越充分。因此,从这个意义上讲,人格、兴趣和风格与个体的生涯发展都是密切相关的,而这三个因素又都是可以通过训练改变的,也就是个体可以对此进行管理的。

第二,家庭和管理。Fan, Cheung, Leong 和 Cheung 探讨了家庭参与、亲情和职业准备之间的关系,研究发现,父母的参与在一定程度上可以改善学生的生涯准备,但是生涯准备又取决于学生和家庭的关系。^[7]按照加蒂(Gati)的理论,缺乏职业准备包括缺乏动机、犹豫不决和对职业的错误信念。在中国,目前很多都是独生子女家庭,父母对子女呵护备至,为孩子提供了许多条件和资源,但并没有把孩子作为一个独立平等的个体来对待。这种对孩子过分的关注和宠爱反而使亲子关系处于不平等的地位。亲情是指在正常情况下父母和孩子之间的对等关系状况。这个关系决定了父母的参与度对学生生涯准备的影响,而父母对孩子精神上的支持也许比物质上的支持要重要得多。Fan, Zhou, Cheung 和 Leong 研究了香港与内地的青少年,以及美国的青少年的人生目标、父母对孩子的期待和职业认同这三者的关系,发现人生目标对职业认同的积极效应随着父母对孩子个人成熟度期待的增加而减少。^[8]父母对孩子的期待包括三个维度:父母对孩子个人成熟度的期待、父母对孩子学习成就的期待和对孩子与异性交往的期待。早期父母对孩子的期待能增加孩子的人生目标对其职业认同的影响,但是如果父母期望太强,超过临界点,反而会起到相反的作用。也就是说,父母的期待对孩子的人生目标和职业认同的关系起了调节作用。究其原因,也许是父母过强的期待带给孩子比较大的压力,从而使孩子产生逆反心理。但有意思的是,父母期待这一因素的调节作用只存在于中国香港的学生样本中,在美国和中国内地的样本中则没有发现。

第三,学校的管理。Cheung, Wan, Fan, Leong 和 Mok 研究了上海、香港两地青少年和美国青少年的职业决策自我效能、集体效能感和职业探索与承诺的关系。研究发现,集体效能感对职业决策自我效能和职业探索与承诺之间的关系起中介作用。^[9]所谓集体效能感是指学生在生涯发展过程中感受到的父母、学校和同辈的支持。也就是说,不仅个人和家庭要参与到生涯管理中,学校对学生的生涯发展也起了很重要的作用。学校的职责不仅在于为学生提供职业信息,协助学生找到工作,更重要的是参与到学生的生涯发展中去。我们在实践工作中,也要思考学校应该或可以为学生提供什么样的生涯管理方面的帮助,或者说学校如何把理论和实践结合起来,去指导学生的生涯发展实践。下面的一些数据可以带给我们一些启发,帮助我们更好地思考如何发挥学校在学生生涯管理中的作用。

笔者对上海 10 所中学(含市重点、区重点、一般中学)的 2046 名中学生和 496 名家长进行的问卷调查,以及香港城市大学学者 Zhang Wei-Yuan 的一些研究^[10]都显示了学校在学生生涯发展中的重要作用。

第一,上海中学各年级学生心目中位列前十的工作(百分数):调查发现,在初中预备班的学生心目中排名前三的职业为教师、科学家和医生,而高三学生的排序则是商人、职员和律师,没有人愿意做教师。其实,现实社会上的职业远远不止这些,而学生对这些职业也不一定有足够的了解。所以,教师应该为学生提供更多的机会去了解 and 接触这些工作。同样,在大学里,面对不同专业的学生,学校也应该为他们提供足够的信息,帮助他们把专业

知识和实践工作更好地结合起来。也就是说,学校应该思考如何更好地参与到学生的生涯管理中去。

第二,关于职业决策中学生获得帮助来源的平均数、标准差及排名方面,调查数据显示,上海地区学生获得帮助的来源前四名分别为父亲、母亲、朋友、导师,香港学生获得帮助的来源前四名则是所认识的职业人士、父亲、母亲、朋友。^[11]可见,父母在学生获得职业信息过程中起到了很重要的作用,因此,学校可以通过家长联系会之类的形式来为学生的父母提供相关职业信息,进而帮助到学生。

第三,学生在每个第二学年改变职业目标的原因(百分比)。学生的生涯发展是一个动态的过程,在这个过程中他们的职业目标也会随着一些因素的影响而发生改变。Zhang Wei-Yuan 的调查非常值得我们警醒。^[12]他发现上海学生的职业目标在预初、初一和初二时受学校思想教育的影响比较大,而初三到高三的学生则不受影响。可见,思想教育的内容,从某种程度上来说,已经不能满足高年级学生生涯发展的要求。所以,这就需要学校进一步思考如何结合不同年龄阶段学生的特点来为他们提供需要的职业信息,从而帮助他们管理和发展职业兴趣及目标。此外,幻想和电视、电影、小说的影响也是上海地区预初到高一学生改变职业目标的重要原因。但是按照生涯发展理论的模式来讲,幻想和电视、电影、小说提供的职业信息是不完善的。而在爱丁堡,改变职业目标的学生人数的百分比在不同的学年间没有根本性的变化,影响学生职业目标的最主要原因是更多的职业信息。相比之下,我们的学校在实际工作中并没有为学生提供足够全面、准确的职业信息来指导他们的生涯发展。

总之,我们之所以要从管理的角度来指导学生的生涯发展,是因为生涯发展受到人格、文化等多方面因素的共同作用,是各利益攸关方共同努力、积极行动的结果;尤其需要个体自我、家庭以及学校的多方面参与。如何管理好各方面的资源和主体,已经日益成为生涯发展和教育的重要课题。因此,职业生涯发展的指导从最开始的关注匹配,到后来的咨询和发展,以及到现在的管理,强调个体、学校和家长的共同参与,是出于实践发展的需要,也是我国青少年学生生涯发展的必然要求。我国社会转型和教育改革的不断推进,为我国青少年学生的发展提供了前所未有的多样化机遇,但同时也意味着他们在自己的生涯发展过程中会面临更多的挑战,承担更多的责任。而所有这些任务的有效完成,很大程度上取决于青少年学生自己、他们的家庭和学校在生涯管理过程中的主动性和参与度。

(本文由吴适可根据范为桥在2014年上海学生职业生涯发展与教育国际论坛上的演讲实录整理而成,并经本人修改后同意刊登)

参 考 文 献

[1][10][11][12] Zhang Weiyuan. Young People and Careers: School Career Guidance in Shanghai, Edinburgh and Hong Kong[M]. Hong Kong: The University of Hong Kong, 1998.

[2] Lent, R. W., & Brown, S. D. Social Cognitive Model of Career Self-management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the Life Span [J]. Journal of Counseling Psychology, 2013, 60 (4): 557 - 568.

[3] Ng, A., Fan, W., Cheung, F.M., Leong, F. T. L., & Cheung, S.F. The CPAI-2 as a

Culturally Relevant Personality Measure in Differentiating among Academic Major Groups [J]. *Journal of Career Assessment*, 2012, 20 (2):196 – 207.

[4] Fan, W. Cheung, F. M., Leong, F. T. L., & Cheung, S. F. Personality Traits, Vocational Interests, and Career Exploration: A Cross-cultural Comparison between American and Hong Kong Students[J]. *Journal of Career Assessment*, 2012, 20 (1):105 – 119.

[5] Zhang, L.F., & Sternberg, R.J. *The Nature of Intellectual Styles*[M]. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2006.

[6] Fan, Zhou, & Zhang (Manuscript). Contributions of Thinking Styles to Career Development: A Multidimensional Analysis among Chinese College Students

[7] Fan, W., Cheung, F. M., Leong, F. T. L., & Cheung, S.F. (2014). Contributions of Family Factors to Career Readiness: A Cross-cultural Comparison [J]. *The Career Development Quarterly*, 62, 194 – 209.

[8] Fan, Zhou, Cheung, & Leong, (Manuscript): The Moderating Role of Parental Expectation in the Relationship between Life Goal and Vocational Identity: A Cross-cultural Study among Adolescents.

[9] Cheung, F. M., Wan, S. L.Y., Fan, W., Leong, F., & Mok, P. C. H. Collective Contributions to Career Efficacy in Adolescents: A Cross-cultural Study [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2013, 83 (3): 237 – 244.

Self, Family, and School: Students' Career Development and Management

Fan Weiqiao

[**Abstract**] Self-consciousness, active exploration, validated decision, and social support are four central constructs of career management. The article explained career management in terms of two aspects: first, why should we study career from the management perspective; second, how to think about and design students' career development planning from the management perspective.

[**Key words**] career development; career management; self; family; school

2011—2013年北京地区大学生的毕业去向与求职结果的调查研究

金蕾莅 邓宇 蔡志楠

[摘要] 为了解北京市大学生的就业状况,我们对2011年、2012年和2013年北京地区大学本科毕业生的毕业去向和求职结果进行了调查。我们以北京市88所高校的27901名本科毕业生为样本,以性别、学科和学校三个因素作为自变量,以毕业去向落实率、工作录取通知书数量、起步年薪和求职满意度作为衡量就业状况的因变量进行研究。结果表明,由于测量求职结果的指标不同,不同性别、学科和学校的毕业生面临的挑战各不相同。

[关键词] 北京;大学生;毕业去向;就业结果

一、问题提出

大学生就业一直是社会各界广泛关注的问题。近年来,高校毕业生人数持续攀升,就业形势日益严峻,越来越多的大学毕业生发现找工作难。有媒体将2013年称之为“史上最难就业季”,就业难状况愈演愈烈。大学生就业问题不仅关系到个人的成长和家庭的幸福,更已成为影响社会稳定的潜在重要因素。在此背景下,为了深入了解北京市大学本科毕业生的就业状况,区分不同群体的就业特点,我们开展了此次调研。

二、研究方法

我们通过问卷调查的形式,分别于2011年、2012年和2013年6月,对北京市应届大学本科毕业生的毕业去向和就业状况进行了调查,在此基础上,进行横向和纵向的比较,尝试找出在就业过程中真正的困难群体。本次调研从四个方面进行考察,即毕业去向落实率、获得的工作录取通知书数量、起步年薪和求职满意度,重点考察不同性别、学科与学校类型的本科毕业生于2011—2013年内在上述指标上的差异和变化。

本次调查以北京地区88所高校为样本,按照每所高校10%的比例抽取应届本科毕业生,三年累计获取有效样本27901份。其中,男生14517名(52.0%),女生13368名

作者简介:金蕾莅,女,清华大学就业指导中心副研究员;邓宇,男,清华大学就业指导中心讲师;蔡志楠,男,清华大学就业指导中心讲师。

(47.9%),未报告性别者16名(0.1%);人文学科3258名(11.7%),社会科学9481名(34.0%),理学2357名(8.4%),工学9818名(35.2%),农学/医学/军事学914名(3.3%),艺术学1958名(7.0%),未报告学科者115名(0.4%);211高校毕业生15994名(57.3%),普通院校毕业生11907名(42.7%)。本研究使用SPSS软件进行统计分析,将 $p < .01$ 设置为显著性水平。

三、研究结果

(一) 毕业去向落实率

毕业去向落实率的统计包括国内升学、出国(境)留学、签订三方协议就业、签订劳动合同就业、自由职业和自主创业。表1报告了2011—2013年北京市大学本科生毕业去向落实率及分布。截至当年6月,2011—2013年的落实率分别为80.6%、81.2%和81.3%,且不存在年代间的显著差异($\chi^2 = 1.38, p = .502$)。三年总体落实率为81.0%。

表1 2011—2013年北京市大学本科生毕业去向的分布(%)

	2011年	2012年	2013年	总体
落实率	80.6	81.2	81.3	81.0
国内升学	22.8	23.4	22.1	22.8
出国(境)留学	7.7	8.7	8.5	8.3
签订三方协议就业	36.0	35.3	35.9	35.7
签订劳动合同就业/志愿者/参军	10.6	11.5	12.0	11.4
自由职业	1.8	1.5	1.5	1.6
自主创业	1.7	0.7	1.2	1.2
未落实率	19.4	18.8	18.7	19.0
求职中	7.7	6.8	7.5	7.3
拟升学,不就业	8.2	7.8	7.4	7.8
暂不就业	1.8	2.1	2.1	2.0
其他	1.7	2.2	1.7	1.9

注:%为所在列的有效%。2011—2013年本科毕业生的人数分别为8966、9605和9318。

表2 2011—2013年北京市大学本科生毕业去向依据性别的分布(%)

	2011年		2012年		2013年		总体	
	男	女	男	女	男	女	男	女
落实率	81.2	80.0	80.9	81.5	81.4	81.1	81.2	80.9
国内升学	22.2	23.5	23.3	23.6	21.5	22.8	22.4	23.3
出国(境)留学	6.1	9.5	7.3	10.3	7.3	9.9	6.9	9.9
签订三方协议就业	39.3	32.3	37.4	33.0	38.8	33.0	38.5	32.8
签订劳动合同就业/志愿者/参军	9.5	11.9	10.3	12.7	11.1	12.9	10.3	12.5
自由职业	1.9	1.7	1.6	1.3	1.5	1.6	1.6	1.5

(续表)

	2011年		2012年		2013年		总体	
	男	女	男	女	男	女	男	女
自主创业	2.2	1.1	1.0	0.5	1.3	1.0	1.5	0.9
未落实率	18.8	20.0	19.1	18.5	18.6	18.9	18.8	19.1
求职中	7.3	8.2	6.2	7.5	6.9	8.3	6.8	8.0
拟升学,不就业	7.7	8.7	7.9	7.7	7.3	7.5	7.6	7.9
暂不就业	2.1	1.5	2.4	1.7	2.3	1.8	2.3	1.7
其他	1.8	1.6	2.5	1.8	2.1	1.3	2.1	1.6

注:%为所在列的有效%。2011—2013年男生的人数分别为4738、5000和4773;女生人数分别为4219、4601和4542。

由表2可知,2011—2013年男生的落实率分别为81.2%、80.9%和81.4%,女生的落实率分别为80.0%、81.5%和81.1%。卡方结果显示,2011—2013年每一年内的落实率均不存在显著的性别差异($\chi^2_s = 2.83 \sim 8.81, ps > .01$)。三年内,男生总体落实率为81.2%,女生为80.9%,也不存在显著的性别差异($\chi^2 = .34, p = .561$)。

表3 2011—2013年北京市大学本科生毕业去向依据学科的分布(%)

	2011年		2012年		2013年		总体	
	文科	理科	文科	理科	文科	理科	文科	理科
落实率	78.5	82.7	79.9	82.9	79.6	83.1	79.4	82.9
国内升学	20.4	25.4	17.7	30.7	17.3	27.6	18.4	27.8
出国(境)留学	9.3	6.0	9.4	7.9	9.2	7.8	9.3	7.2
签订三方协议就业	31.6	40.4	35.9	34.6	35.0	37.0	34.3	37.4
签订劳动合同就业/志愿者/参军	12.4	8.8	14.1	8.2	14.4	9.2	13.7	8.7
自由职业	2.6	1.0	1.9	1.0	2.0	1.0	2.1	1.0
自主创业	2.2	1.1	0.9	0.6	1.7	0.6	1.6	0.8
未落实率	21.5	17.3	20.1	17.1	20.4	16.9	20.6	17.1
求职中	9.8	5.7	8.1	5.3	9.0	6.0	8.9	5.6
拟升学,不就业	7.7	8.7	7.4	8.2	7.1	7.7	7.4	8.2
暂不就业	2.1	1.6	2.2	1.9	2.4	1.7	2.2	1.7
其他	2.0	1.4	2.4	1.8	1.9	1.5	2.1	1.6

注:%为所在列的有效%。2011—2013年文科的人数分别为4499、5276和4917;理科人数分别为4438、4293和4352。

这里,我们将六大类学科进一步划分为文科(人文、社科和艺术)和理科(理学、工学和农学/医学/军事学)。由表3可知,2011—2013年文科毕业生的落实率分别为78.5%、79.9%和79.6%,理科毕业生的落实率分别为82.7%、82.9%和83.1%。卡方结果显示,2011—2013年每一年内的落实率均存在显著的学科差异($\chi^2_s = 14.00 \sim 25.62, ps < .001$)。文科毕业生的落实率显著低于理科。三年内,文科毕业生总体落实率为79.4%,理科毕业生的